

**PENGARUH KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE TBK
PSX CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**REIVO MERCYLIA
NPM. 17.01.11.00.15**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : REIVO MERCYLIA
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.00.15
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE TBK PSX CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 18-10-2021


**Pembimbing I: Syaiful Sahri, SE. M.Si
NIDN: 0220085901**

Tanggal 18-10-2021



**Pembimbing II: Hj. Noviarni, SE. M.Si
NIDN: 0221116101**

12C/PS/DFE/21

Mengetahui:

**Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 21-10-2021**

**Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 21-10-2021**


**Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401**


**Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : REIVO MERCYLIA
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.00.15
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE TBK PSX CABANG PALEMBANG

Penguji Skripsi


Tanggal 18-10-2021


Ketua Penguji: Syaiful Sahri, SE.M.Si
NIDN: 0220085901

Tanggal 18-10-2021


Penguji I: Hj. Noviarni, SE.M.Si
NIDN: 0221116101


Tanggal 18-10-2021


Penguji II: Nur Even, SE.M.M
NIDN: 0202076102

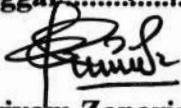
126/PS/DFE/21

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 21-10-2021


Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 21-10-2021


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- **Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (Mengerjakan yang lain) Dan Kepada Tuhan, berharaplah. (Q.S Al Insyirah : 6-8)**
- **“Jangan Pernah Katakan! Masih ada waktu Atau, Nanti. Lakukanlah sekarang dengan benar, gunakan waktumu dengan bijak”
(Reivo Mercylia)**

Kupersembahkan Kepada:

- **ALLAH SWT yang senantiasanya memberikan kesehatan dan kemudahan kepadaku.**
- **Nabi Muhammad SAW**
- **Mama dan Alm.Bapakku**
- **Adikku yakni Reina Widya Carissa**
- **Almamaterku**
- **Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reivo Mercylia

NPM : 1701110015

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang,

September 2021



Reivo Mercylia

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang.** Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan, baik dari segi pembahasan maupun tata bahasanya. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan, waktu dan ilmu pengetahuan yang dimiliki penulis.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Mama ku tercinta yang senantiasa memberikanku materi, selalu memberikanku kekuatan lewat untaian kata dan iringan doa, serta tak ada keluh kesah di wajah kalian dalam mengantarkanku menuju masa depan yang cerah.
2. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP, Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE, M.Si. Ak,CA. CSRS , Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
5. Bapak Syaiful Sahri, SE.M.Si Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Hj. Noviarni, SE., M.M Selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan dan arahan guna penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu serta memberikan motivasi dalam proses perkuliahan hingga

saya mampu untuk mengerjakan mata kuliah dengan baik dan tanpa hambatan.

8. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya dalam proses perkuliahan selama studi.
9. PT Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
10. Seluruh Karyawan PT Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
11. Semua keluarga besarku yang tak dapat ku sebutkan satu persatu yang selalu memberikanku kasih sayang, semangat, dan iringan doa untuk kesuksesanku.
12. Teman seperjuanganku Rahma Maulia yang selalu membantuku selama ini dalam segala hal serta teman seluruh angkatan 2017.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan Semoga isi yang terkandung dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, September 2021

Reivo Mercylia

DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Tujuan MSDM.....	11
2.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Kinerja.....	14
2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Kinerja	17
2.2.3 Tujuan Kinerja.....	18
2.2.4 Indikator Kinerja.....	18
2.3 Kompetensi.....	19

2.3.1 Pengertian Kompetensi.....	19
2.3.2 Karakteristik Kompetensi.....	21
2.3.3 Indikator Kompetensi.....	23
2.3.4 Faktor-Faktor Kompetensi.....	24
2.3.5 Jenis-Jenis Kompetensi.....	25
2.4 Iklim Organisasi.....	26
2.4.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	26
2.4.2 Indikator Iklim Organisasi.....	28
2.4.3 Faktor-Faktor Iklim Organisasi.....	29
2.5 Penelitian Yang Relevan.....	31
2.6 Kerangka Berpikir.....	32
2.7 Hipotesis Penelitian.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	35
3.1.1 Tempat Penelitian.....	35
3.1.2 Waktu Penelitian.....	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.1 Sumber Data.....	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling.....	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel.....	39
3.3.3 Teknik Sampling.....	41
3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	43
3.4.1 Variabel Penelitian.....	43
3.4.2 Definisi Operasional.....	43
3.5 Instrumen Penelitian.....	46
3.5.1 Uji Validitas.....	47
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	49

3.6.2 Uji Asumsi Klasik	49
3.6.2.1 Uji Asumsi Klasik Normalitas	50
3.6.2.2 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	50
3.6.2.3 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas	50
3.7 Analisis Regresi Linear Berganda	51
3.7.1 Uji Koefisien Korelasi.....	51
3.7.2 Uji Koefisien Determinasi.....	52
3.8 Uji Hipotesis	52
3.8.1 Uji Simultan (Uji F)	52
3.8.2 Uji Parsial (Uji t)	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Sejarah Perusahaan	56
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	59
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	60
4.2 Pembahasan	64
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	64
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur.....	65
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	66
4.3.1 Hasil Uji Validitas	66
4.3.2 Hasil Uji Realibilitas	71
4.4 Metode dan Teknik Analisis	72
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	72
4.4.2 Analisis Statistik Inferensial.....	73
4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda	73
4.5 Uji Asumsi Klasik	74
4.5.1 Uji Normalitas	74
4.5.2 Uji Multikolinieritas	75
4.5.3 Uji Heteroskedasitas	76

4.5.4 Koefisien Korelasi	77
4.5.3 Koefisien Determinasi	78
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	79
4.6.1 Hasil Uji Simultan (F)	79
4.6.2 Hasil Uji Parsial (t)	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	84
G. SISTEMATIKA PENULISAN	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan	4
2.1 Penelitian Yang Relevan	31
3.1 Waktu Penelitian	36
3.2 Jumlah Populasi Karyawan	39
3.3 Jumlah Sampel	42
3.4 Variabel dan Definisi Operasional	44
3.5 Skala Likert Pengukuran	47
4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	65
4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
4.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi	67
4.5 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi	68
4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	70
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	71
4.8 Analisis Statistik Deskriptif	72
4.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.10 Uji Multikolinieritas.....	76
4.11 Uji Koefisien Korelasi.....	77
4.12 Uji Korelasi Koefisien dan Korelasi Determinasi	78
4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	79
4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	80

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Berpikir	33
4.1 Gambar Struktur Organisasi.....	62
4.2 Gambar Uji Asumsi Klasik Normalitas	75
4.2 Gambar Uji Asumsi Klasik Heteroskedasitas	77

ABSTRAK

REIVO MERCYLIA, Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang. (Di bawah Bimbingan Bapak Syaiful Sahari, SE.M.Si dan Ibu Hj. Noviarni, SE.M.M)

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 66 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer *statistical product and sevice solution* (SPSS) 2.4 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Berdasarkan hasil Uji Simultan dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $(65.564) > F_{tabel}$ (3.14), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikasi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,10$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang.

Hasil perhitungan dapat ditunjukkan bahwa koefesien regresi untuk variabel Kompetensi (X1) , Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,506 dan 0,933 sedangkan nilai konstanta sebesar 0,408 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,408 + 0,506 X_1 + 0,933 X_2$$

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefesien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,665 atau 66,5% Variabel Kompetensi dan Iklim Organisasi dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan kinerja karyawan sedangkan sisanya 33,5 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kompetensi, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Reivo Mercylia, dilahirkan di Palembang pada tanggal 13 Mei 1998, merupakan anak pertama yang merupakan anak dari pasangan Bapak Budi Santoso(Alm.) dan Murtina.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 02 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 14 Palembang, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 15 Palembang.

Pada Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, September 2021

Reivo Mercylia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dimana keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para anggotanya. Keberhasilan pencapaian kinerja organisasi merupakan hasil dari kinerja individu dalam organisasi. Jika kinerja individu dalam organisasi sudah baik, maka kinerja organisasi pun akan menjadi baik. Oleh karena itu setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang bergantung pada bagaimana SDM tersebut dikelola.

Kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan, hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang. Agar terciptanya kinerja yang unggul seseorang haruslah memiliki kompetensi dasar yang unggul pula dalam bidang tersebut. Menurut Hutapea dan Thoha (2008:29) Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Muhaimin (2004:151) menjelaskan kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki

seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika. Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat, kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas –tugas pekerjaan sesuai yang dibebankan organisasi.

Selain itu lingkungan penyelenggaraan yang kondusif akan mendorong keterbukaan, kesediaan untuk menerima, dan mendorong berlangsungnya pekerjaan. Untuk itu diciptakan iklim organisasi. Menurut Luthans dalam Simamora (2011:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota didalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan disuatu dalam organisasi. Menurut Simamora (2011:31) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa disetiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda.

Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang oleh suatu organisasi atau sifat-sifat para individu anggota organisasi yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Oleh karena itu kompetensi dan iklim organisasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang.

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Sedangkan iklim organisasi yang sehat dapat mendorong keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pihak pimpinan perusahaan sehingga dalam rangka menciptakan ketentraman dan kelangsungan usaha kearah peningkatan kinerja karyawan.

PT Matahari Department Store Tbk. (Matahari) merupakan *department*

store terbesar dan terkenal, dan sebagai market leader dalam penjualan fashion apparel, aksesoris dan produk kecantikan pada segmen department store. Saat ini Matahari mengoperasikan 155 gerai yang tersebar di 74 kota di seluruh Indonesia, dengan luas ruang hampir satu juta meter persegi. Dengan mempekerjakan lebih dari 40.000 karyawan dan berpartner dengan sekitar 850 pemasok lokal serta pemasok internasional, Matahari berperan penting dalam mendukung perekonomian di Indonesia (melalui--www.matahari.co.id).

Menindaklanjuti data yang diperoleh, penulis melakukan wawancara dengan pihak *Human Resources Departement (HRD)*, perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store T.Bk Psx Cabang Palembang dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan pada :

Tabel 1.1

**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk
PSX Cabang Palembang Pada Tahun 2016-2020**

<i>No</i>	<i>Tahun</i>	<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	<i>Target yang belum tercapai</i>
1	2016	Rp. 40.900.000.000	Rp. 36.940.780.000	9,7 %
2	2017	Rp. 40.900.000.000	Rp. 36.546.700.000	10,6%
3	2018	Rp. 38.900.000.000	Rp. 34.290.420.000	11,8%
4	2019	Rp. 38.900.000.000	Rp. 34.421.200.000	11,5%
5	2020	Rp. 35.900.000.000	Rp. 32.932.882.340	8,3%

Sumber : PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang pada dari tahun 2016 sampai 2020 belum mencapai target. Hal ini dapat dilihat

dari realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan, Padahal tujuan perusahaan menginginkan target penjualan yang meningkat malah semakin menurun, hal ini juga di karenakan kurangnya karyawan dalam mempromosikan produk-produk yang tiap bulannya di berikan diskon yang ditetapkan oleh perusahaan, tapi tidak dijalankan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah pada PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang. Hal ini dibuktikan, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, karyawan sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Rendahnya kinerja yang masih memerlukan perbaikan tersebut diasumsikan karena adanya beberapa faktor –faktor yang dapat memperbaiki kinerja karyawan antara lain : keinginan, pengetahuan dan keterampilan, iklim, dukungan dan penghargaan, kompetensi, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, tingkat pendidikan, dan lain –lain.

Dari setiap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas, terdapat masalah –masalah yang cukup penting untuk disikapi antara lain : kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan yang masih memerlukan perbaikan dan pelatihan, pemberian motivasi dan dukungan yang kurang / rendah dari perusahaan,

kurangnya perhatian pimpinan dalam memperhatikan suasana kekeluargaan, keharmonisan dan kesejahteraan karyawannya, kurangnya keinginan dari karyawan untuk berubah agar menjadi lebih baik lagi dan perusahaan kurang memberi penghargaan kepada karyawannya, karyawan sering menghabiskan waktu kerja dengan melakukan hal –hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya seperti bermain game, mendengarkan musik, dan sebagainya.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal yang dilakukan penulis dengan HRD , terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang yaitu:

1. Karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dikarenakan apa yang tertulis dalam uraian jabatan disetiap karyawan kurang terperinci sehingga karyawan-karyawan mengalami kebingungan karena tidak adanya panduan yang jelas untuk menyelesaikan pekerjaan yang diemban.
2. Kurangnya kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dengan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga kualitas dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan tugas tersebut tidak mencapai target, karena kurangnya komunikasi didalam organisasi tersebut.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal yang dilakukan penulis dengan HRD, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Kompetensi pada Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang yaitu:

1. Kurangnya pengetahuan atau wawasan karyawan di bidang pekerjaan yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, dikarenakan kurangnya informasi dari manajemen tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan.
2. Kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan yang tidak merata sehingga menimbulkan pencapaian target yang tidak sesuai, dikarenakan manajemen tidak melakukan pelatihan berkala untuk memperbaiki kekurangan yang dimiliki karyawan dalam pencapaian target yang ingin dicapai perusahaan.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal yang dilakukan penulis dengan HRD, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan iklim organisasi pada Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang yaitu:

1. Karena tidak terperincinya apa yang ditulis dalam uraian jabatan karyawan mengalami kebingungan siapa yang seharusnya mengambil keputusan, dikarenakan struktur organisasi yang rendah.
2. Kurangnya *achievement* terhadap karyawan sehingga karyawan merasakan kurangnya motivasi dan dukungan dari perusahaan, yang mengakibatkan suasana kekeluargaan, keharmonisan dan kesejahteraan karyawannya kurang diperhatikan.

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas penulis merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan

judul skripsi “**Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang.**” .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kompetensi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang?
2. Apakah Iklim Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang?
3. Apakah Kompetensi dan Iklim Organisasi, Berpengaruh Secara Simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dirumuskan dalam latar belakang masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang.

2. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah Kompetensi dan Iklim Organisasi berpengaruh Secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang ?

1.5 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Secara teori bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan baru bagi peneliti, serta memperkaya hasil penelitian tentang penerapan konsep etika dalam bekerja dan bagi peneliti baru diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk topik-topik penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai bahan masukan bagi PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang.

b. Bagi Perusahaan

Secara praktis bahwa penelitian ini menjadi bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi PT. Matahari Departement Store Tbk PSX Cabang Palembang untuk memperhatikan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan perusahaan swasta dalam memotivasi kerja karyawan.

c. Bagi Civitas Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber belajar di perpustakaan serta dapat menjadi perbandingan bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Arsan. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali . *e Jurnal Katalogis, Vol.4, No.8, ISSN: 2302-2019, Agustus* , 148-155.
- Bambang sularso. (2017). pengaruh Kompetensi Karyawan dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai dan implikasinya pada Kinerja. *Barberoglu BMC Health Service Research, Nicosia, Cyprus, 18:399* , 1-9.
- Bhat, S. A., & Bashir, H. (2016). Influence of Organizational Climate on Job Performance of Teaching Professionals: An Empirical Study. *International Journal of Education and Management Studies, 6(4), ISSN (p):2231-5632, ISSN (e) : 2321-3671, Punjab* , 445-448.
- Dewi, E. N. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Publik, Vol. 11, No. 1* , 89-100.
- Fahmi, I. (2014). *Etika Bisnis (Teori, Kasus dan Solusi)*. Cetakan Kedua Februari. Bandung: Alfabeta .
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetaka Pertama Januari. Jakarta: Rineka Cipta.
- Haq, F. U. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputra 1912 Kantor Wilayah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 6, No.1* , 1-7.
- Intan Sarah Putri Ayu Datul. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Hatni Paciran Lamongan . *JBTI, Vol. 5, No.2, Oktober* , 246-259.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Maleha, N. Y. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Indo Global Mandiri

(UIGM) Palembang. 1-14.

- Maulidani, F. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung*. Bandung : Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Unuversitas Komputer Indonesia.
- Pasaribu, S. E., & Kariono. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Rektor Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol.2, o.2, ISSN: 2088-527x , 177-195. (*IJRSET*), Vol.6, Issue 6, June, ISSN (online): 2319-8753, ISSN (print): 2347-6710, 11593-11600.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari A. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-dinas Di Kabupaten Kudus. *Analisis Manajemen*, Vol. 5, No.1, Juli, ISSN: 14411-1799 , 1-15.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT PUSRI Palembang. *PSIKIS. Jurnal Psikologi Islami*, Vol.1, No.1, ISSN: 2502-728X , 23-32.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen (Teori dan Kasus). Cetakan 1*. Yogyakarta: CAPS.
- Widyatmini, & Hakim, L. (2008). Hubungan kepemimpinan, Kompensasi dan Kmpetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok . *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol.13, No.2, Agustus , 163-171.
- Winanti, M. B. (2014). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Bandung- Jawa Barat: Majalah Ilmiah UNIKOM Bidang Humaniora, Vol. 7, No.2, Universitas Komputer Indonesia.
- Zulkiram, Yunus, M., & Amri. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol.2, No.1, November, ISSN: 2302-0199 , 128-137